

# MØTEREFERAT

**Møte: IDF-møte**

**Dato: 6.6.2019**

**Saknr.: 2018/14547**

**Til stede:**

*Fra arbeidsgiversiden:*

Arne Benjaminsen, Irene Sandlie, Bente Hennie Strandh, Ellen Johanne Caesar (sak 1 og 2), Lars Oftedal (sak 5), Lill Rasmussen Mardal (sak 5), Mari Theodorsen (referent)

*Fra arbeidstakersiden:*

Natalia Zubillaga (NTL), Olav S. Kyrvestad (Akademikerne), Tina Næss (Akademikerne), Katrine Langvad Stensløkken (FF), Thomas Aulin (LHVO LOS), Hege Lynne (HVO)

## **Sak 1: Årsplan 2020-2022 og fordeling 2020 - drøfting**

Direktør for virksomhetsstyring presenterte årsplan 2020-2022 og fordeling 2020, og kommenterte at det er relativt små endringer siden saken ble lagt fram i mai. En helhetlig miljø- og klimastrategi er tatt inn, mens oppfølging av humaniora tas ut og følges opp i HF sin årsplan.

Det er ingen store endringer i fordeling 2020. Det er grunn til å tro at ABE-kuttene fortsetter.

Akademikerne tok opp at det burde vært med en kommentar knyttet til den store variasjonen i intern/ekstern finansiering ved UiO. Arbeidsgiver svarte at dette framgår av virksomhetsrapporten.

NTL spurte om hva som ligger i «IT-investeringer» nå. Arbeidsgiver svarte at det er det samme som i inneværende år. Det legges nå fram et forslag om å sette ned egne komiteer for å kunne prioritere innenfor rammene.

Lokalt hovedverneombud for LOS spurte hva som ligger i posten for BOTT, og hvordan fordelingen er. Arbeidsgiver svarte at det nå i hovedsak dreier seg om områdene økonomi/lønn, og at tyngden på arkiv vil komme noe senere. UiO bidrar inn i prosjektet blant annet gjennom frikjøp.

Hovedverneombudet kommenterte at i punktet om personalpolitikk i årsplanen, første setning, bør endres fra «må» til «skal» for å få en sterkere oppfordring.

## **Sak 2: Virksomhetsrapport 1. tertial 2019 - informasjon**

Direktør for virksomhetsstyring orienterte om at UiO fortsatt har god økonomi og en stabil fordeling mellom inntekter og utgifter. Mindreforbruket er lavest i sektoren. Det er primært knyttet til fakulteter og enheter, og i hovedsak fordelt relativt jevnt. VØS ser særlig på enheter med akkumulert merforbruk og har pr. i dag en særlig oppfølging av LOS og OD.

Akademikerne spurte om tidsperspektivet for når disse enhetene skal være i balanse. Akademikerne kommenterte at de antar UiO i større grad må gjøre reelle prioriteringer når UiO ikke lenger skal låne av seg selv for å gjennomføre store prosjekter. Arbeidsgiver svarte at det jobbes med økonomien i femårsperspektiv. De aktuelle enhetene vil levere oppdaterte prognoser jevnlig for å vurdere effekten av tiltak som iverksettes.

Lokalt hovedverneombud stilte spørsmål ved tallene som var oppgitt i prognosen for LOS. Arbeidsgiver svarte at den framlagte prognosen ikke er reell, da det vil bli iverksatt tiltak for å endre utviklingen. Denne prognosen vil derfor bli tatt ut. Som en generell kommentar kan det lages prognoser forutsatt at tiltak iverksettes og prognoser som forutsetter at ingen tiltak iverksettes. Arbeidsgiver ønsker å være tydelig på hvilke forutsetninger som ligger til grunn.

NTL er bekymret for hvilke konsekvenser som tiltak som å kutte ut arbeidsoppgaver eller redusert servicenivå i LOS vil få, både for ansatte i LOS og for enhetene. NTL ber om at disse diskusjonene tas med inn i IDF-møtene. Arbeidsgiver svarte at det vil bli satt i gang en prosess der man vurderer hvilke tiltak som er nødvendige, der ansatte vil bli hørt. Arbeidsgiver vil også komme tilbake med saken i IDF.

### **Sak 3: Spørsmål om en andel av kandidatuttellingen til ex.phil - informasjon**

Universitetsdirektøren orienterte om at dette er en oppfølging fra forrige styremøte.

Direktør for virksomhetsstyring gikk gjennom hovedtrekkene i utredningen som nå foreligger. Hovedkonklusjonen er at at HF/ex.phil. ikke har tapt penger på omleggingen av UiOs interne fordelingsmodell fra 2018, og at en innføring av økt kandidatuttelling til HF ikke endrer dette bildet.

Kandidatuttelling til HF/ ex.phil er også knyttet til noen prinsipielle diskusjoner, eksempelvis at ex.phil. er et studieprogram uten kandidatproduksjon og HF ikke har noen påvirkning på om disse studentene blir kandidater senere.

### **Sak 4: Leder av fakultetsstyret – dekan eller ekstern representant - informasjon**

Personaldirektøren orienterte om at Avdeling for personalstøtte har utredet et spørsmål om hvorvidt endring i normalreglene kan åpne for bruk av eksterne ledere av fakultetsstyrer ved UiO.

Konklusjonen er at dette ikke lar seg gjøre av formelle, prinsipielle grunner og av hensyn til sammenhengen i styringsstrukturen. Når det kommer til valgmodellene vil UiO se ytterligere på erfaringer fra utenlandske universiteter som kan være relevante for å forbedre UiOs nåværende valgmodell.

Akademikerne kommenterte at spesielt erfaringer fra Berkley, med stor fokus på opplæring av medlemmer i styrer og komiteer, er verdt å se nærmere på.

### **Sak 5: Masterplan IT - drøfting**

Universitetsdirektøren presiserte at styret ikke inviteres til å vedta masterplanen som sådan, men å slutte seg til noen hovedprinsipper. Dette vil innebære at det må komme en videre prosessuell oppfølging av hovedpunktene. Masterplanen vil utgjøre et bakgrunnsdokument for videre arbeid.

IT-direktøren orienterte om bakgrunnen for arbeidet med masterplanen, og at denne nylig har vært diskutert med lokale IT-ansvarlige på en konferanse. Det er generelt enighet om hovedtrekkene i problemanalysen, diskusjonene framover vil derfor i hovedsak dreie seg om hva som er de riktige løsningene for en mer effektiv drift som kan styrke forsknings- og utdannings siden.

Foreslått vedtak for universitetsstyret innebærer etablering av en struktur med strategiske koordineringsgrupper. Sammensetning og mandat må konkretiseres senere. Vedtaket vil også innebære opprettelse av et organisasjonsutviklingsprosjekt for å se på framtidig organisering. Mandatet vil bli lagt fram for drøfting i IDF, og USIT legger vekt på å få til en god prosess med bred involvering der medbestemmelsen ivaretas. På spørsmål fra hovedverneombudet ble det bekreftet at dette også omfatter verneombudene.

Forskerforbundet spurte om kartleggingen som er gjort i forbindelse med masterplanen vil bli lagt til grunn i et organisasjonsutviklingsprosjekt, eller om det vil bli foretatt en selvstendig kartlegging. Forskerforbundet har mottatt henvendelser fra ansatte innen fagnær IT som er bekymret for samlokalisering og stor avstand, samtidig som andre grupper IT-ansatte er bekymret for å bli nedprioritert og eventuelt outsourcet. Ansatte bør få tydelig informasjon om prosjektet.

Arbeidsgiver svarte at masterplanen vil inngå som et bakgrunnsdokument, men det vil bli opprettet et selvstendig prosjekt som må foreta selvstendige kartlegginger. Samlokalisering av alle IT-ansatte er ikke aktuelt. Noen oppgaver vil bortfalle som følge av teknologisk utvikling. Dette vil ikke innebære outsourcing, men at gruppen må vurdere hvordan UiO skal bruke sine ansatte til de riktige oppgavene.

Hovedverneombudet kommenterte at det er positivt med fokus på nærhet til forskere, men det kan være bekymringsfullt hvis IT-drift skal reduseres samtidig som det innføres nye programmer og store prosesser, f.eks. BOTT. Dette kan medføre en ekstra belastning på ansatte.

NTL mente at de skisserte prosessene vil ta opp de spørsmålene som NTL reiste allerede under drøftingen av masterplanen 25. april, og at det er positivt. Det er viktig at prosjektet svarer ut disse. NTL oppfordret til å gjennomføre allmøter med IT-ansatte for å sikre god informasjon og presentere hva som ligger i det nye forslaget til vedtak. NTL mener at det er sentralt at prosjektene ikke blir topptunge og understreket betydningen av at bredden i virksomheten, både når det ulike nivåer i organisasjonene og enheter som er svært ulike i størrelse og ressurser, er representert i de ulike gruppene som skal settes ned. Dette gjelder både i organisasjonsutviklingsprosjektet og i koordineringsgruppene. Videre etterlyste de basis-IT i presentasjonen av det nye prosjektet og påpekte at det var viktig å også ivareta dette området videre. Akademikerne var enige i at det er kritisk hvem som blir deltagere i koordineringsgrupper og prosjekter.

Forskerforbundet var opptatt av at prosjektet vil generere behov for kompetanseutvikling, og at alle berørte må få mulighet til dette. Hovedverneombudet ba om at det legges fram en plan for gjennomføring av kompetanseutvikling som en del av organisasjonsutviklingsprosjektet. Akademikerne ba arbeidsgiver vurdere behov for kompetanseheving også for IT-ledere.

IT-direktøren svarte at USIT har god erfaring med gjennomføring av omorganiseringsprosesser internt, og vil trekke med seg erfaringer fra disse inn i det kommende prosjektet.

NTL kommenterte at enkelte enheter har valgt å la IT-stillinger stå tomme i påvente av vedtak av masterplan, og spurte om hva som vil skje med disse. Arbeidsgiver svarte at dagens ordning gjelder inntil videre, og enhetene må sikre at de har tilstrekkelig ressurser til å kunne fortsette å levere nødvendige IT-tjenester fremover.